

Dezentraler Gleichstellungsplan der Fakultät Kommunikation & Umwelt der Hochschule Rhein-Waal für die Jahre 2020-2023

Kamp-Lintfort, September 2021

Der vorliegende dezentrale Gleichstellungsplan basiert auf dem Datenstand September 2021. Die mittel- und langfristigen Veränderungen z.B. der Studierendenzahlen und – verhältnisse durch die Corona-Pandemie sind noch nicht einmal im Ansatz absehbar. Daher wird an verschiedenen Stellen ein kurzer Ausblick auf aktuelle Entwicklungen gegeben, eine Adaption des Gleichstellungsplanes an einen neuen Status Quo kann aber erst in frühestens einem Jahr geschehen.

Inhalt

1 Präambel	2
2 Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur	3
Leitungsebene	3
Gremienbesetzung	3
Professuren	4
Wissenschaftliches Personal	4
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	4
Studierende	4
Studentische Hilfskräfte und Aushilfen	5
3 Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Kommunikation & Umwelt	5
Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	6
Handlungsfeld B: Personal	7
Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	7
Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium	8
4 Budgetverteilung	8

1 Präambel

Die im Jahr 2009 gegründete und damit noch junge Fakultät Kommunikation & Umwelt nahm zum Wintersemester 2009/10 mit den ersten Studiengängen den Studienbetrieb auf. Im Sommersemester 2021 studierten 2.066 Studierende in 8 Bachelor- und 4 Masterstudiengängen. Hervorzuheben ist die starke interdisziplinäre Ausrichtung der Fakultät mit zwei Fächergruppen.

Von den Studiengängen werden 75% (9 von 12) in englischer Sprache abgehalten.

Bei einem Anteil etwa 50 % Studierenden mit nichtdeutschem Pass besitzt die Fakultät Kommunikation & Umwelt ein starkes internationales Profil. Durch die Corona-Pandemie wird sich das Verhältnis von internationalen zu deutschen Studierenden noch einmal stark verändern; inwiefern lässt sich zum Zeitpunkt der Erstellung noch nicht absehen.

Die Fakultät hat zu 38 % weibliche Studierende, die sich jedoch sehr ungleich über die Studiengänge verteilen.

Mit dem vorliegenden dezentralen Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Fakultät Kommunikation & Umwelt, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen. Gleichzeitig steht die Förderung der Familienfreundlichkeit durch die kontinuierliche Fortsetzung des "audits familienfreundliche Hochschule" und die Umsetzung der Maßnahmen im Vordergrund.

Grundlage dieses dezentralen Gleichstellungsplans sind das Grundgesetz, insbesondere Art. 3, sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Landesgleichstellungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) vom 9. November 1999. Ergänzende Grundlage stellt das Hochschulgesetz NRW (HG NRW) dar.

2 Bestandsaufnahme und -analyse der personellen Struktur

Die Fakultät Kommunikation & Umwelt hat mit Stand Juli 2021 insgesamt 37 Professuren, 46,13 VZÄ (vollzeitäquivalente) akademische und 7,6 VZÄ nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten. Im Sommersemester 2021 studieren 2066 Personen am Campus, wobei der Frauenanteil unter den Studierenden (aktuell bei 38 %) unter den Beschäftigten (aktuell bei 40 %) liegt. Weiterhin ist zu erwähnen, dass das Verhältnis bei Teilzeit-Tätigkeiten in der Fakultät nahezu ausgeglichen ist.

Zudem besteht die Möglichkeit, an der Fakultät die Angebote zur Elternzeit, Pflegezeit oder der befristeten Reduktion von Arbeitszeit aufgrund von familiären Aufgaben zu nutzen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass hier sehr vertrauensvoll, kollegial und flexibel mit unterschiedlichen Zeitmodellen, Herausforderungen und Änderungsanträgen umgegangen wurde.

Leitungsebene

Das Dekanat setzt sich explizit für Chancengleichheit der Geschlechter insbesondere auf der Leitungsebene und bei der Besetzung von Professuren ein. Dennoch gibt es hier nach weiterhin starken Handlungsbedarf: Derzeit ist das Dekanat der Fakultät ausschließlich männlich besetzt, nachdem in den Jahren seit Gründung immer mindestens ein Mitglied weiblich war und die Fakultät mit einer Gründungsdekanin startete. Nach dem Ausscheiden des aktuellen Dekans während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans soll die dritte Position im Dekanat unbedingt mit einer Frau besetzt werden.

Gremienbesetzung

Im Fakultätsrat der Fakultät Kommunikation & Umwelt sind im Jahr 2021 fünf von elf stimmberechtigten Mitgliedern weiblich. Im Prüfungsausschuss der Fakultät sind 4 Positionen von stimmberechtigten Mitgliedern durch Frauen besetzt. Bei den weiteren Gremien der Fakultät liegt der Anteil an Frauen bei über 50% (Studienbeirat: 2 von 4 Beschäftigten und 2 von 3 Studierenden sind weiblich) und bei 40% (dQVM Kommission: 4 von 10 weiblich). Damit ist ein Ziel des Gleichstellungsplans der Fakultät von 2017 in Teilen erreicht (Ziel 4.1). Es bleibt aber auch in Zukunft eine Herausforderung, diese Parität zu gewährleisten.

Professuren

Eine Herausforderung bleibt auch weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Dieser liegt bei 32 %. Die Fakultät arbeitet zwischenzeitlich mit externen Headhuntern, um hier erfolgreich zu sein.

Wissenschaftliches Personal

Neben den Professuren muss auch ein Augenmerk auf das wissenschaftliche Personal gelegt werden. Der Frauenanteil liegt dort bei ca. 41 % – und weicht somit auch deutlich von der ehemals festgelegten Quote von 50% ab.

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Anders sieht es in der Statusgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung aus. Hier liegt der Frauenanteil bei 91%. Quelle: Controlling der HSRW (2021).

Studierende

An der Fakultät Kommunikation & Umwelt studieren 790 weibliche Studierende (38 %) und 1.276 männliche Studierende (62 %). Die Studierendenschaft ist zudem stark international geprägt, so besitzen von den mehr als 2.000 Studierenden über 50 % (1.014 Studierende) einen ausländischen Pass. Diese Besonderheit ist auch bei Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen und verweist auf eine Schnittstellenarbeit zwischen Gleichstellung und Diversität insgesamt.

Bei der Geschlechterverteilung unter den Studierenden muss deshalb zwischen Studierenden aus Deutschland und aus dem Ausland unterschieden werden. Unter den deutschen Studierenden liegt der Frauenanteil bei 46 %, bei den Studierenden aus dem Ausland hingegen nur bei 30 %.

Je nach Studiengang finden sich im Vergleich zum Berichtsjahr 2017 wieder relativ große Unterschiede (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Frauenanteile nach Studiengang (Stand 16.07.2021 bzw. 23.03.2017)

Studiengang	Anteil weiblich 2021	Anteil weiblich 2017
Bachelor of Arts Information and Communication Design	61,9%	69,6%
Bachelor of Arts International Business Administration	50,3%	53,4%
Bachelor of Science Verwaltungsinformatik - E-Government	13,5%	18,2%

Bachelor of Science Verwaltungsinformatik - E-Gov. /Block	18,5%	-
Bachelor of Science Environment and Energy	35,9%	34,9%
Bachelor of Science Infotronic Systems Engineering	14,2%	19,6%
Bachelor of Science Medieninformatik	15,2%	17,9%
Bachelor of Science Mobility and Logistics	22,4%	27,4%
Bachelor of Science Psychologie (Arbeits- & Organisationspsy.)	77,3%	79,7%
Master of Arts Design and Interaction	57,1%	51,1%
Master of Science Information Engineering and Computer Science	25,6%	19,0%
Master of Science International Management and Psychology	80,2%	69,7%
Mater of Science Usability Engineering	44,2%	42,0%

Quelle: Controlling der HSRW 2017 und 2021

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass MINT-Fächer und Berufsbilder im ingenieurs- oder naturwissenschaftlichen Bereich nach wie vor männlich konnotiert sind. Dies wird durch sozialwissenschaftliche Studiengänge, in denen der weibliche Anteil an Studierenden deutlich höher ist, kompensiert. Die Fakultät steht somit, ebenso wie andere Hochschulen, vor der Herausforderung, den Anteil an weiblichen Studierenden in MINT-Fächern zu erhöhen.

Studentische Hilfskräfte und Aushilfen

Eine Statusgruppe, die bei der Betrachtung nicht außer Acht gelassen werden darf, sind die pro Semester eingestellten studentischen Hilfskräfte und Aushilfen. Auf Basis der vorgestellten Zusammensetzung der Studierendenschaft ist hier erfreulicherweise festzustellen, dass solche Verträge im Jahr 2021 zu 49 % (17 von 35) an weibliche Studierende vergeben wurden. Quelle: Dekanat FKU (2021)

3 Ziele und Maßnahmen der dezentralen Gleichstellung der Fakultät Kommunikation & Umwelt

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel der Hochschule Rhein-Waal. Die folgenden Ziele wurden ausgehend von der Situationsanalyse für die dezentrale Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Rhein-Waal definiert. Um diese Ziele zu erreichen, werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet, die in Anlehnung und im Einklang mit dem Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Rhein Waal für die Jahre 2020-2023 stehen.

Zudem wird in Zukunft nicht nur die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, sondern auch die Einbeziehung und Unterstützung des diversen Geschlechtes eine große Rolle in

der Fakultät und der Hochschule spielen. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es noch sehr viele offene Fragen (Wahlen, paritätische Besetzung von Gremien etc.) welche hochschulweit dringend geklärt werden müssen. Die Fakultät wird sich hier, u.a. durch die Vertretung in der Kommission für Diversität einbringen.

Handlungsfeld A: Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

Die Fakultät Kommunikation und Umwelt will die bislang erfolgreiche *geschlechterparitätische Besetzung* von Fakultätsrat und Studienbeirat fortsetzen. Auf der Leitungsebene wird diese aktiv wieder angestrebt, die dritte Person im Leitungsteam soll weiblich sein, und mit gebündelten Kräften möglichst frühzeitig angeregt.

In allen Personalauswahlkommissionen strebt die Fakultät eine paritätische Besetzung an. Die *Zusammenarbeit* zwischen den zentral und den dezentral für die Gleichstellung Verantwortlichen wird weiter systematisch verdichtet (u.a. Teilnahme am monatlichen Jour-fix, koordinierter Austausch zu Personalauswahlverfahren).

Weiterhin soll die *Beteiligung* der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an relevanten Prozessen innerhalb der Fakultät ausgebaut und systematisch vertieft werden. Dies betrifft neben Personalbesetzungsverfahren und den Sitzungen des Fakultätsrates u.a. auch die des Studienbeirates, der dezentralen QV-Kommission, des Prüfungsausschusses sowie Besprechungen im Rahmen anstehender Re-Akkreditierungen der Studiengänge. Um diese zusätzlichen Aufgaben leistbar zu machen, soll zukünftig ein Budget für die Umsetzung von Maßnahmen und zur Entlastung zur Verfügung gestellt werden.

Handlungsfeld B: Personal

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Kommunikation und Umwelt oder eine benannte Vertretung war in den letzten Jahren in jedem Personalauswahlverfahren – außer Berufungsverfahren die zentral begleitet werden (oder dezentral vertreten) - beteiligt (2019: 9 davon 2 Professuren; 2020: 10 davon 4 Professuren; laufend 2021: 5 davon 3 Professuren). Die standardisierte Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtlichen *Personalauswahlverfahren* durch die zentralen bzw. die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte(n) bleibt weiterhin Ziel der Fakultät.

Die Fakultät strebt an auch in Zukunft geeignete *Nachwuchswissenschaftlerinnen* in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern. Rückblickend wurde die erste hochschulweite Stelle

im Programm „Karriereweg FH-Professur“ in der Fakultät Kommunikation und Umwelt mit einer Frau besetzt. Zwischenzeitlich kam eine weitere mit einer Frau besetzte Stelle aus dem Programm dazu.

In der Fakultät laufen aktuell zwei mit Hochschulmittel geförderte Promotionsstellen, die beide mit Frauen besetzt sind. Eine dritte Stelle wurde männlich besetzt.

Somit wurde das Ziel 4.1 aus dem dezentralen Gleichstellungsplan der Fakultät von 2017 in Teilen bereits umgesetzt.

Handlungsfeld C: Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die Fakultät Kommunikation und Umwelt unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Professorinnen und Professoren mit familiären Verpflichtungen mit dem Ziel, ihnen eine erfolgreiche (wissenschaftliche) Laufbahn zu ermöglichen. Ferner unterstützt die Fakultät ihre Studierenden mit familiären Verpflichtungen, um Studienverzögerungen und Studienabbrüche zu vermeiden. Arbeitsrechtliche, prüfungsrechtliche und verwaltungstechnische Rahmenbedingungen werden möglichst so gestaltet, dass Arbeit, Studium und Forschung gut mit Care-Aufgaben zu vereinbaren sind. Beschäftigte wie Studierende werden außerdem durch *familienfreundliche Angebote* (u.a. Notfallbetreuung während Prüfungsphasen, Ferienangebote) und eine *familienfreundliche Infrastruktur* in ihren Familienaufgaben unterstützt (u.a. Eltern-Kind-Zimmer, Wickelmöglichkeiten an zentralen Orten, mobile Spielzeugbox). Die Fakultät ist weiterhin stets daran interessiert, eine familienbewusste und familiengerechte Kultur zu befördern und vor allem die Umsetzung der Maßnahmen des “re-audits familienfreundliche Hochschule” zu unterstützen.

Ein zentraler Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine verlässliche *Kinderbetreuung*. Zukünftig wünschenswert ist, eine adäquate und campusnahe Kinderbetreuung auch am Campus Kamp-Lintfort zu etablieren (siehe erfolgreiches Modell in Kleve). Die dezentrale Gleichstellung berät und unterstützt hier den Familienservice bei seinen zukünftigen organisierenden und koordinierenden Aufgaben.

Weitere *strukturelle Verankerung der Familienfreundlichkeit* an der Fakultät durch die während der Corona-Zeit eingeführte Option, an einer Gremien- oder Kommissionssitzung vor Ort oder via Videokonferenz teilzunehmen. Diese Möglichkeit soll auch nach der Pandemie beibehalten werden und somit vor allem Menschen mit Care-Aufgaben ermöglichen, hochschulpolitische Arbeit mit privaten Aufgaben zu vereinbaren.

Es ist der Fakultät zwischenzeitlich gelungen, den Stundenplan der jeweiligen Vorlesungszeit deutlich früher zu publizieren. Dies war ausdrücklich der Wunsch der Studierenden, um die

Planbarkeit gerade in der Vereinbarung mit familiären Aufgaben zu erhöhen. Die Fakultät strebt an, die Veröffentlichung in Zukunft noch weiter nach vorne zu ziehen.

Handlungsfeld D: Geschlechtergerechtes Studium

Die Erhöhung der *Anzahl weiblicher Studierender* in den MINT-Fächern und in Masterstudiengängen bleibt weiter Ziel der Fakultät. Durch starkes Engagement im Rahmen des Girls Days, des bundesweiten Vorlesetages und offener Werkstattzeiten im FabLab wurden bisher schon viele Mädchen auf technische Themen aufmerksam gemacht. Dieses Engagement soll fortgesetzt und erweitert werden.

Kürzlich wurde an der Hochschule ein Leitfaden für *geschlechtergerechte Sprache* entwickelt und auf der Homepage veröffentlicht, der alle Geschlechter mit einbezieht und das neue Personenstandsgesetz abdeckt. Die Aktivitäten zum Gebrauch einer gendergerechten (Bild)-Sprache sollen zukünftig an der Fakultät fortgesetzt und vertieft werden (u.a. Weckung eines sprachsensiblen Bewusstseins in Wort, Text und Bild in der Lehre).

4 Budgetverteilung

Aktuell verfügt die dezentrale Gleichstellung über kein Budget zur freien Verfügung. Für die kommenden Haushaltsjahre wird der Gleichstellung ein Budget in geeigneter Höhe zur Verfügung gestellt, das in der Regel nicht übertragen werden kann. Dieses Budget wird insbesondere verwendet für

- Pflegebedürftigkeit in den Mittelpunkt rücken und eine Veranstaltung mit pflegerelevanten Themen durchführen (u.a. persönliche Gesunderhaltung und Kompetenzerweiterung bei häuslicher Pflege stärken)
- Finanzielle Unterstützung der Kolleg*innen bei Gleichstellungsprojekten und Veranstaltungen
- studentische Hilfskraft für Recherchearbeiten sowie organisatorische und administrative Aufgaben